

УДК 316.35

ББК 60.543

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ КАК ПРОЦЕСС КОНСТРУИРОВАНИЯ

Хитрин Кирилл Леонидович

аспирант кафедры теории и социологии управления

*Уральский институт управления – филиал Российской академии народного
хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации,
г. Екатеринбург*

E-mail: khitrin.gmu552@yandex.ru

PROFESSIONAL MOBILITY AS A PROCESS OF CONSTRUCTING

Kchitrin Kirill Leonidovich,

*aspirant Russian Academy of National
economy and social service,
Ekaterinburg*

АННОТАЦИЯ

Автором осуществлена попытка рассмотрения профессиональной мобильности как процесса социального конструирования. В качестве объекта целевого анализа выбрана социально-профессиональная группа кадров управления общеобразовательных учреждений (директора и заместители директоров школ). В анализе были использованы данные эмпирического исследования, полученные автором в интервью методом фокус-группы. Сформулированные выводы могут быть использованы, в частности, в рамках определения направлений совершенствования системы дополнительного профессионального образования.

ABSTRACT

The author attempts to consider professional mobility as a process of social construction. The socio-professional group of managerial personnel of comprehensive schools (schools' principals and vice-principals) has been chosen as the object of a specific-purposed analysis. Data from an empirical research, which the author conducted through a focus-group interview, was used in the analysis. Drawn conclusions could be employed particularly in determining ways of enhancing the supplementary professional education system.

Ключевые слова: социально-профессиональные группы; профессиональная мобильность; профессиональный статус; дополнительное профессиональное образование; кадры управления общеобразовательных учреждений.

Keywords:

Мобильность (понимаемая в самом общем смысле как перемещение индивида или группы в социально-профессиональной структуре общества [1, с. 298]) интересует нас в связи с изучением социальных групп так называемых «двойственных» профессий. С нашей точки зрения [2], перспективной в контексте изучения социально-профессиональной структуры российского общества оказывается рецепция данного термина, использованного американским исследователем Майклом Дейвисом [3, р. 33-34]. В частности, речь идет о такой социально-профессиональной группе, как кадры управления общеобразовательных учреждений, к которым мы относим директоров и заместителей директоров школ. В качестве отличительных признаков «двойственных» профессий мы выделяем: 1) сложносоставную (в данном случае – характеризующуюся наличием двух основных «измерений») природу комплекса востребованных знаний, умений, навыков; 2) функциональную ситуационность практического использования подобных групп компетенций.

В чем специфика профессиональной мобильности кадров управления общеобразовательных учреждений? В советский период (как, впрочем, и в 1990-х – начале 2000-х гг.) практически не подвергалась никакому сомнению такая формула

кадровой политики в системе образования, как «хороший учитель – хороший директор», а профессиональная подготовка по педагогической специальности считалась достаточной [4, с. 133]. В определенном смысле подобный подход был оправдан в условиях административно-командной системы управления всеми сферами жизни общества. В современных условиях данный подход вызывает ряд обоснованных сомнений. Тем не менее, карьерный вектор «учитель – директор» сохраняет свой уровень распространенности в среде общего образования, что подтверждается статистическими данными. Так, по состоянию на 20 сентября 2012 г. (наиболее актуальные из доступных официальных статистических сведений) [5], 94,1% директоров и 79,9% заместителей директоров имели педагогическое высшее образование: в городских поселениях – 94,6% директоров и 78,3% заместителей директоров, в сельских поселениях – 93,7% директоров и 82,7% заместителей директоров. В целом 84,2% управленческих кадров (директоров и заместителей директоров) имеют педагогическое высшее образование. В этом смысле, перейдя на уровень управления (заняв должность заместителя директора или директора школы), вчерашние учителя оказываются вовлеченными в определенную форму профессиональной мобильности.

В сентябре 2014 года нами было проведено социологическое исследование методом фокус-группы. В фокусированном интервью приняли участие 9 информантов, имеющих опыт работы на должностях директора и заместителя директора общеобразовательного учреждения (школы). Отбор по данному фактору обеспечил возможность анализа интересующего нас аспекта межгрупповой профессиональной мобильности: «типичность» интервьюируемой нами группы заключалась в том, что все информанты начинали свой трудовой путь в школе с должности учителя. Руководствуясь нашим предположением о том, что «новый» профессиональный статус конструируется как на «внешнем» (общественно-государственные структуры), так и на «внутреннем» уровне, мы были заинтересованы в получении ответов на следующие вопросы.

Прежде всего, существенным для нас было то, как информанты интерпретируют управленческую «составляющую» своей профессиональной деятельности, определяют ли они ее в качестве основной или дополнительной. Данный момент был

прокомментирован различным образом. Так, один из информантов отметил: *«Я считаю, что управленец – это дополнительное, и не нужно этому самостоятельно учиться, должны где-то этому обучиться...»*. Другой информант выразил отличающуюся позицию: *«это самостоятельная функция»*. Тем не менее, консенсус среди информантов был достигнут в рамках признания значения «управленческого блока» в их деятельности. Таким образом, заместители директоров и директора школ осознают принципиальное различие в профессиональной деятельности учителя и кадров управления общеобразовательных учреждений. При этом отсутствие практически значимых компетенций в сфере управления приводит к возникновению ситуации применения метода проб и ошибок, ярко охарактеризованной одним из информантов: *«когда вы погрузились в это как в допнагрузку, мы начинаем самостоятельно разрабатывать какие-то уже пути реализации, выхода из той или иной ситуации, и здесь не знаешь, как правильно»*.

Постановка данной проблемы вызвала «живой» отклик у интервьюируемых. Подчиняясь логике разворачивающегося обсуждения, мы предоставили информантам возможность высказаться по поводу проблем «освоения» новой для них составляющей профессиональной деятельности – управленческой. Информанты отмечали самостоятельный характер «приобретения» управленческих компетенций: *«я сама, самостоятельно, осваивала изначально функции управленца <...> только столкнувшись с каким-то видом деятельности, ты можешь ее освоить»*. Мнения относительно пользы курсов дополнительного профессионального образования разделились. Вышеназванный информант высказал следующую позицию: *«Было интересно, но какие-то новые прямо для меня... не открыли. То есть, просто повышение квалификации»*. Другой информант позволил себе не согласиться с мнением коллеги: *«если бы курсы, вот о которых говорят коллеги, были бы для меня организованы раньше, если бы я сама могла пройти через организацию именно той деятельности, может быть, через подсказку преподавателей как управленцев мне было бы легче и в экономических вопросах...»*.

Кроме того, участникам фокус-группы был задан вопрос о том, считают ли они целесообразным разработку индивидуальной программы обучения на проводимых для них курсах дополнительного профессионального образования. Мнение информантов

было единогласным, и оно может быть подытожено словами одного из них: *«Было бы здорово... Заму по УВР ему одно интересно, заму по НМР – другое... Директорам – вообще третье»*.

Для нас важным было узнать мнение участников фокус-группы по вопросу о том, кто должен управлять образовательным учреждением – «педагог» (человек, чей профессиональный опыт и базовая образовательная квалификация связаны с педагогикой) или «управленец» (человек, в профессиональной подготовке и трудовой карьере которого выраженным оказывается акцент на «менеджерской» составляющей). Мнения информантов разделились, а своеобразным консенсусом стала позиция, в соответствии с которой для завуча значимой оказывается связь с педагогической деятельностью и педколлективом, а для директора более выраженной потребностью выступает способность использовать управленческие компетенции: *«<...> директор пусть будет финансово-хозяйственной частью, управлением и этим заниматься, а мы будем... А мы будем педагогической деятельностью заниматься»* (ответ был дан информантом, занимающим должность завуча).

Таким образом, на основе анализа позиций, высказанных интервьюируемыми, мы приходим к выводу о том, что при переходе из «учительской» среды на уровень управления образовательной организацией вновь назначенные директора и завучи испытывают своеобразный «шок», связанный со сменой содержания предметной деятельности и иных параметров собственного социально-профессионального статуса. По результатам фокус-группы можно говорить о том, что представителями социально-профессиональной группы кадров управления общеобразовательных учреждений признается «обособленный» характер сферы их профессиональной деятельности. В данном случае ключевым оказывается такой критерий выделения профессии, как наличие собственной системы знаний, умений и навыков, специфичных именно для деятельности рассматриваемой социальной группы в системе общественного разделения труда. В то же время установки и ожидания, касающиеся практик дополнительного профессионального образования, некоторым образом варьируются в среде кадров управления общеобразовательных учреждений. Однако важно отметить, что, несмотря на подобное обстоятельство, необходимо констатировать: директора и завучи воспринимают программы ДПО как механизм фасилитации процесса перехода

из одной социально-профессиональной общности в другую. Это подчеркивает актуальность продолжения исследования и ставит задачи более глубокого изучения ценностных и иных представлений кадров управления общеобразовательных учреждений в контексте обучения по программам дополнительного профессионального образования.

Таким образом, и данные статистики, и материалы, полученные в групповом фокусированном интервью, позволяют сделать однозначные выводы:

– Рассматриваемая нами социально-профессиональная группа находится в процессе актуального конструирования. Конструирование новых профессиональных статусов на уровне государственного регулирования системы разделения труда является относительно хорошо изученной темой, раскрываемой в рамках социологии труда и иных дисциплин. В то же время ценным оказывается изучение индивидуально-личностного измерения подобных процессов.

– В конструировании профессиональной мобильности участвует, с одной стороны, государство, устанавливающие формальные институциональные рамки в системе разделения труда, а с другой стороны, индивид, который посредством реализации присущих ему установок и ценностей создает уникальную траекторию собственного перемещения по «регионам» профессионального мира. Процесс конструирования носит при этом как сознательный, так и стихийный характер.

– Изучение мобильности социально-профессиональных групп «двойственной» профессии диктует потребность в специальном анализе общественного, группового и личного участия в данном процессе.

– Система дополнительного профессионального образования выступает пространством, в котором формируется потенциал мобильности подобного типа групп.

Список литературы:

1. Ковалева А.И. Профессиональная мобильность // Знание. Понимание. Умение. 2012. №1. С. 298-300.
2. Хитрин К.Л. Феномен «двойственной» профессии в образовании и деятельности государственных гражданских служащих // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2014. № 4. С. 246-253.

3. Davis M. Is Public Administration a Profession? // Public Administration Research. Vol. 2. No. 2. 2013. P. 26-36.
4. Левицкий М., Болотник Л. Чему хотят научиться директора школ // Народное образование. 2008. №10. С. 133-140.
5. Статистическая информация, сформированная Министерством образования и науки Российской Федерации в соответствии с Федеральным планом статистических работ, за 2012 год // Официальный сайт Минобрнауки России. URL: http://минобрнауки.рф/министерство/24/файл/2554/Статистические_данные_2012.pdf